



GesellschaftsReport BW  
Ausgabe 4 – 2018

# Potenziale und Hemmnisse der Integration von Geflüchteten in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt



Baden-Württemberg  
STATISTISCHES LANDESAMT

ifm <sup>MANNHEIM</sup>  
institut für mittelstandsforschung



Baden-Württemberg  
MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION

# Potenziale und Hemmnisse der Integration von Geflüchteten in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt

## Zentrale Ergebnisse im Überblick:

- Mit zunehmender Aufenthaltszeit kommen Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt an, doch ihr Zugang zu Arbeit ist nicht leicht. Zudem erfolgt die Eingliederung derzeit noch überwiegend in Form von Unterbeschäftigung, Qualifizierung und Fördermaßnahmen. Das heißt die Arbeitsmarktintegration erfordert nach wie vor intensive politische und administrative Unterstützung.
- Die Motivation zur Arbeitsaufnahme und der dadurch möglichen Unabhängigkeit von Sozialleistungen ist sehr hoch. Geflüchtete könnten also einen nennenswerten Beitrag zur Abmilderung des einsetzenden Arbeitskräftemangels leisten, zunächst vor allem bei weniger komplexen Tätigkeiten.
- Lediglich ein Viertel der Geflüchteten hat einen formalen Berufsabschluss, jedoch besitzt ein weiteres Fünftel relevante non-formale Qualifikationen, die aus beruflicher und Hochschulbildung ohne zertifizierten Abschluss stammen. Daneben zeigen sich entwicklungsfähige informelle Kompetenzen, die vor allem auf einschlägiger Arbeits- und Selbstständigkeitserfahrung beruhen. Eine einfache Einteilung in Personen mit und ohne formale Abschlüsse unterschätzt daher die Kompetenzen der Geflüchteten.
- Die Bereitschaft zu Aus- und Weiterbildung und damit zur Anpassung an die beruflichen Anforderungen ist sehr ausgeprägt und selbst bei formal geringer Gebildeten hoch. Die befragten Geflüchteten zeigen zudem eine große inhaltliche und räumliche Flexibilität im Hinblick auf mögliche Tätigkeiten. Eine Lenkung des Arbeitskräfteangebots durch Qualifizierung und gezielte regionale Anwerbung könnte die Beschäftigungslage der Geflüchteten verbessern und gleichzeitig Engpässe in bestimmten Branchen und Regionen mildern.
- Mangelnde Deutschkenntnisse und fehlende Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt sind starke Hemmnisse für die erfolgreiche Eingliederung der Geflüchteten. Hinzu kommen eine schleppende Anerkennung formaler Abschlüsse und die rechtliche Unsicherheit bezüglich Bleibeperspektive und Arbeitserlaubnis. Dies deutet darauf hin, dass sich Aufklärung und staatliche Investitionen in die Infrastruktur dieser Bereiche lohnen.

## 1. Einleitung und Fragestellungen

Allein in den Jahren 2015 bis 2017 wurden annähernd 150 000 Asylsuchende in Baden-Württemberg aufgenommen (Statistisches Landesamt 2018). Nachdem die anfänglich erheblichen organisatorischen Herausforderungen, wie die kurzfristige Unterbringung der Geflüchteten, weitgehend bewältigt sind, rückt zunehmend die mittel- und langfristige Integration dieser Menschen in den Blick. Dabei steht die Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Vordergrund, denn eine Erwerbstätigkeit ist von großer Bedeutung für Einkommen, angemessene Lebensbedingungen, das Selbstwertgefühl und insbesondere für alle weiteren Formen der sozialen und strukturellen Integration (SVR 2017). Schließlich sinken mit steigender Beschäftigung auch die Kosten der Aufnahme von Geflüchteten für die öffentlichen Haushalte, da weniger Geld für Unterbringung und Unterhalt ausgegeben werden muss und gleichzeitig mehr Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden (Brücker 2013; Bonin 2014).

Eine effiziente Förderung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erfordert steuerungsrelevante Informationen über den aktuellen Stand sowie über die Potenziale und Hemmnisse der Erwerbsbeteiligung. Daher interessiert, wie viele Personen welche Form von Arbeit oder Ausbildung aufgenommen haben und wo angesetzt werden kann, um die große Zahl derer zu verringern, die noch eine Beschäftigung suchen. Die amtliche Statistik bietet hierfür kaum geeignete Indikatoren. Zudem mangelt es zumeist an Möglichkeiten, die Daten zur Analyse der Situation in Baden-Württemberg zu nutzen.

Um diese Lücke zu schließen, hat das *Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim* mit Unterstützung des Ministeriums für Soziales und Integration im Frühsommer 2018 eine großzahlige Erhebung in Baden-Württemberg durchgeführt. Der Fokus der Untersuchung liegt dabei auf Personen, die in den vergangenen Jahren (primär ab 2015) ins Land gekommen sind, Asyl oder Flüchtlingsschutz beantragt haben und noch in Gemeinschaftsunterkünften entweder der vorläufigen oder der Anschlussunterbringung leben. Die Ausrichtung auf diesen Personenkreis hat verschiedene Gründe. Zum einen wohnt noch immer der größte Teil der neu Angekommenen in diesen Unterkünften. Zum anderen ist diese Gruppe für die Integrations- und Arbeitsmarktpolitik von besonderer Bedeutung, da eine zügige Aufnahme von Arbeit sowohl im Interesse der Geflüchteten als auch der Gesellschaft liegt (Thränhardt 2015). Schließlich erzielen Förder- und Aktivierungsmaßnahmen die größte und nachhaltigste Wirkung, wenn sie möglichst frühzeitig einsetzen (vgl. Modellprojekt „Early Intervention“ der Bundesagentur für Arbeit, Büschel et al. 2015; sowie Programm des Landes Baden-Württemberg „Chancen gestalten – Wege der Integration in den Arbeitsmarkt öffnen“).

Im vorliegenden Report stehen folgende Fragen im Vordergrund:

1. In welchem Maß sind die in jüngerer Zeit in Baden-Württemberg angekommenen Geflüchteten in den Arbeitsmarkt integriert und inwieweit verändern sich die Kennzahlen für die Erwerbsbeteiligung, wenn man einerseits die Güte der Arbeitsplätze und andererseits migrationsspezifische Einschränkungen in die Bemessung einbezieht?

2. Welche Faktoren erweisen sich unter Berücksichtigung verschiedenster sozialer und struktureller Einflüsse als entscheidend für den Zugang zu Arbeit?
3. Welche Potenziale bringen die Geflüchteten für den Arbeitsmarkt und die hiesige Wirtschaft mit? Das heißt welche formalen und non-formalen Qualifikationen besitzen sie, zu welchen Tätigkeiten sind sie besonders motiviert und wie steht es um die Bereitschaft, ihre Arbeitsmarktchancen etwa durch Weiterqualifizierung, räumliche Mobilität oder berufliche Selbstständigkeit zu erhöhen?
4. Welche Arbeit suchen Geflüchtete und auf welchen Wegen? Welches sind dabei in ihrer Einschätzung die größten Hemmnisse?
5. An welchen Stellen könnte die Landespolitik steuernd eingreifen, um die Chancen der Arbeitsmarktintegration zu fördern?

Diese Fragen sind von deutschlandweiter Relevanz, das heißt die Erkenntnisse dieser Studie reichen über den lokalen Kontext von Baden-Württemberg hinaus.

## 2. Das ifm Refugee Sample BW

### 2.1 Untersuchungsdesign

Die Erhebung erfolgte regional geclustert in zehn ausgesuchten Stadt- und Landkreisen Baden-Württembergs im Zeitraum Mitte April bis Mitte Juli 2018. Dabei wurden aus jedem der vier Regierungsbezirke mindestens zwei Kreise aufgenommen, um alle Landesteile entsprechend zu berücksichtigen (siehe *Abbildung 1*). Der Großteil der Befragungen fand in den zentralen Unterkünften der vorläufigen Unterbringung und Anschlussunterbringung statt, in denen jeweils 20 bis 200 Erwachsene wohnten. Die Interviewtermine wurden den Geflüchteten durch mehrsprachige Poster angekündigt und fanden wochentags im Zeitraum 15 bis 19 Uhr statt. Die Befragung wurde in Form von persönlichen, Tablet-gestützten standardisierten Interviews durchgeführt und dauerte im Schnitt 35 Minuten pro Person. Die Interviews wurden von drei multilingualen Befragungsteams auf Englisch, Arabisch und Persisch durchgeführt. Unter den Interviewteams befand sich jeweils mindestens eine Frau, um die Ansprache weiblicher Personen zu erleichtern.

### 2.2 Stichprobe

Insgesamt konnten 1 279 Interviews mit erwachsenen Personen auf freiwilliger Basis geführt werden, wobei die regionale Verteilung mit der jeweiligen Gesamtzahl an Geflüchteten in zentraler Unterbringung und der Bereitschaft zur Teilnahme schwankt (siehe *Abbildung 2*). Etwa 95 % der Interviews fanden in zentralen Unterkünften statt. Von den dort befragten Personen lebten rund 45 % zum Erhebungszeitpunkt in der vorläufigen Unterbringung (VU), knapp 14 % in der Anschlussunterbringung (AU) und etwa 41 % in Unterkünften, in denen beide Unterbringungsformen vereint sind.

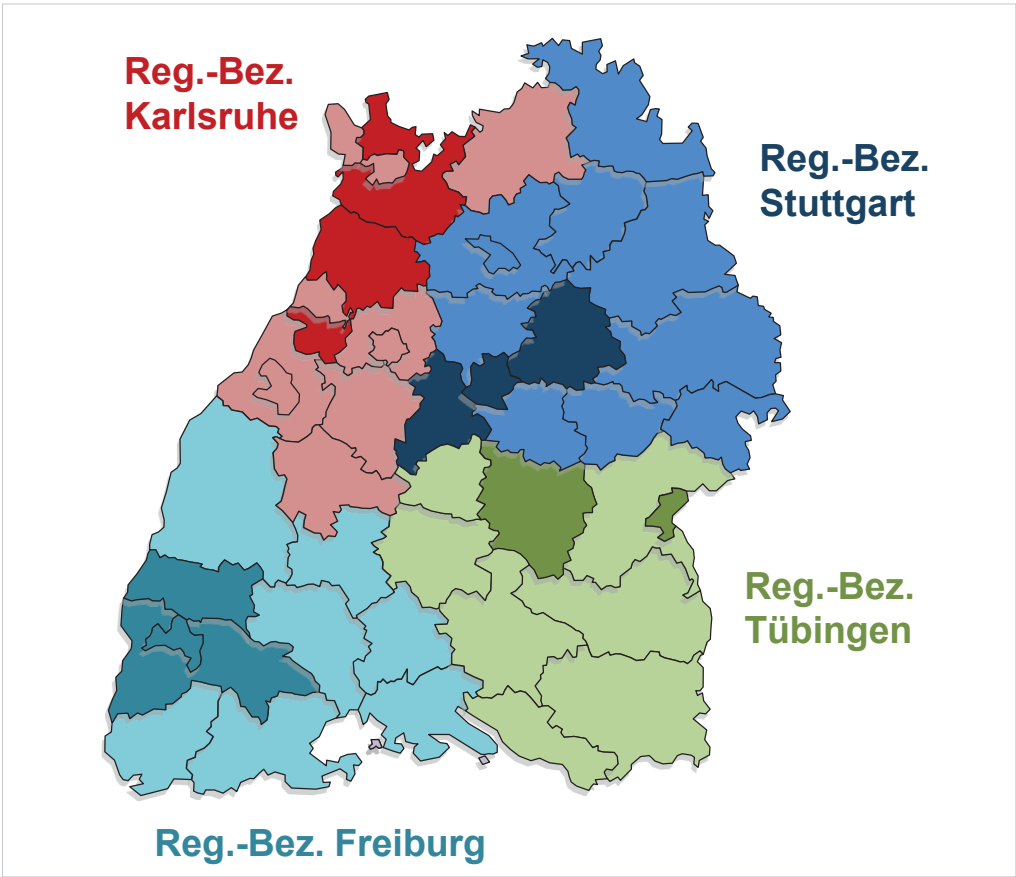


Abbildung 1:  
Verteilung der  
teilnehmenden Kreise  
über die Regierungsbezirke  
in Baden-Württemberg

Anmerkung: Die Kreise, in denen die Datenerhebung durchgeführt wurde, sind durch intensivere Färbung markiert.

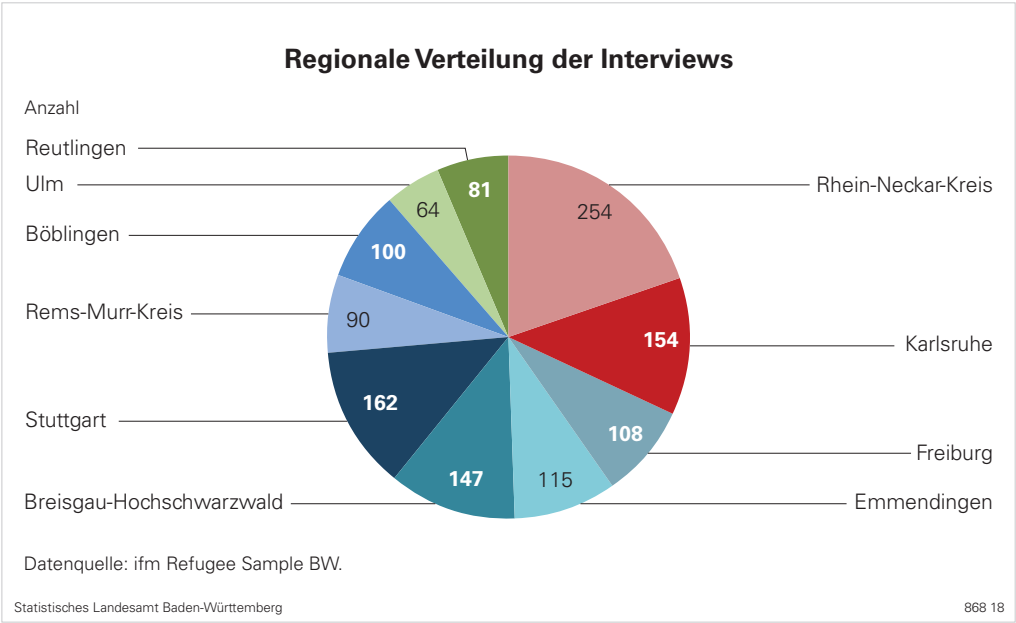


Abbildung 2:  
Regionale Verteilung der  
Interviews

Die demographische Zusammensetzung der Stichprobe deckt eine große Bandbreite an verschiedenen Merkmalen ab. Über 94 % der Befragten kamen nach 2014 nach Deutschland, die meisten im Jahr 2015 (45 %). Eine knappe Mehrheit stammt aus Syrien, Afghanistan und dem Irak, was den Anteilen der Hauptherkunftsländer in den landes- und bundesweiten Rankings entspricht. Aufgrund der besonderen Zuständigkeit Baden-Württembergs für Geflüchtete aus Gambia und Nigeria entfallen auf diese Nationen über 23 % der Interviews. Mit Blick auf den Aufenthaltsstatus warteten

noch etwas unter 21 % der Befragten auf eine Entscheidung im Asylverfahren. Unter denen, die bereits eine Entscheidung erhalten hatten, war diese in 47 % der Fälle bisher negativ.

Frauen sind zu 24 % in der Befragung vertreten, was in etwa dem Frauenanteil unter erwachsenen Geflüchteten in Deutschland entspricht (BAMF 2016, 2017, 2018). Auch die Altersstruktur spiegelt das bekannte Muster überwiegend junger Asylsuchender wider. So waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung insgesamt 72 % zwischen 18 und 35 Jahren alt, weitere 18 % maximal 45 und nur knapp 10 % älter als 45. Von den Befragten waren 44 % verheiratet und fast die Hälfte hatte mindestens ein Kind, bei einer durchschnittlichen Zahl von annähernd 2,5 Kindern bei Personen in dieser Gruppe. Etwa jede fünfte befragte Person wartete auf die Ankunft von mindestens einem weiteren Familienmitglied.

Aufgrund der Vorgehensweise bei der Datenerhebung ermöglicht die beschriebene Stichprobe Rückschlüsse auf die Gruppe der englisch-, arabisch- und persischsprachigen Geflüchteten, die zum Zeitpunkt der Befragung in kommunalen oder von den Kreisen betriebenen Gemeinschaftsunterkünften in Baden-Württemberg lebten. Diese Gruppe stellt den überwiegenden Teil aller sich hier aufhaltenden Geflüchteten seit 2015 dar. So wohnt die große Mehrheit aller neuankommenden Asylsuchenden in Einrichtungen der zentralen Unterbringung (laut IAB-BAMF-SOEP Geflüchtetenstichprobe waren dies im Jahr 2016 in Baden-Württemberg etwa 85 %) <sup>1, 2</sup>. Gleichzeitig beherrschen nach Auskunft der beteiligten Kreise im Durchschnitt etwa 75 % der Personen dieser Gruppe die verwendeten Sprachen, sodass sich auch aus der Sprachauswahl keine große Limitierung für die Auswahl der Befragten ergibt. <sup>3</sup>

### 3. Stand der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Frühsommer 2018

Grundsätzlich lässt sich die Partizipation am Arbeitsmarkt durch unterschiedliche Indikatoren bemessen, da „Integration“ ein multidimensionales Konstrukt ist, in welchem das Maß der Teilhabe nur ein Indikator unter vielen ist (Esser 2000; Bonin und Rinne 2017). Entsprechend sollte der Grad der Integration am Arbeitsmarkt nicht nur anhand der Zahl erwerbstätiger Geflüchteter, sondern zum Beispiel auch an der Güte ihrer Arbeitsverhältnisse beurteilt werden. Dies betrifft unter anderem den zeitlichen Umfang (Vollzeit vs. Teilzeit, unbefristet vs. befristet) oder auch die Frage, inwieweit eine Beschäftigung dazu dient, neues Wissen zu erwerben (Ausbildung oder Qualifizierungsmaß-

- 
- 1 Hierin sind auch Geflüchtete in Erstaufnahmezentren und privaten Häusern enthalten, in denen auch andere Geflüchtete wohnen. Letztere Einrichtungen werden in der Regel von den Kreisen und Kommunen vermittelt und betrieben und daher meistens auch als Gemeinschaftsunterkunft gewertet.
  - 2 Im Vergleich mit den Geflüchteten in dezentraler Unterbringung weisen sie dabei in relevanten Kennzahlen wie dem Anteil an Familien und insbesondere der Erwerbstätigkeit keine signifikanten Unterschiede auf. Es bestand also zumindest in 2016 keine systematische Selektion aus den Gemeinschaftsunterkünften heraus. Einzig für ausgewählte Herkunftsländer (Afghanistan und Irak) können wir eine größere Wahrscheinlichkeit für eine Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften erkennen. Die genauen Zahlen dieser Selektionsanalyse können auf Anfrage von den Autoren bezogen werden.
  - 3 Dazu zählt auch die große Zahl von persischsprachigen Afghanen. Das restliche Viertel sind insbesondere Menschen aus dem Balkan, Russland, der Türkei und dem französischsprachigen Teil Afrikas.



nahmen). Ein Arbeitsplatz kann zudem Gelegenheiten bieten, bereits vorhandene Kompetenzen unter Beweis zu stellen, etwa um über ein Praktikum zu einer Festanstellung zu gelangen. Was den Stand der Arbeitsmarktintegration betrifft, kann man also je nach Einbezug oder Ausschluss bestimmter Tätigkeiten zu sehr unterschiedlichen Bewertungen kommen, die auch die öffentliche Debatte beeinflussen können. Daher ist eine differenzierte Betrachtungsweise erforderlich. Es interessiert, in welchem Umfang und in welcher Form die Geflüchteten in Baden-Württemberg aktuell am Erwerbsleben teilnehmen und wie sich unterschiedliche Definitionen von Arbeitsmarktintegration auf die Ergebnisse auswirken.

3.1 Erwerbsbeteiligung und Güte der Arbeitsverhältnisse

Im Frühsommer 2018 war in unserer Stichprobe etwa jede vierte geflüchtete Person in der einen oder anderen Form erwerbstätig, wobei zwischen den Geschlechtern ein starkes Gefälle bestand (31 % bei Männern im Gegensatz zu 11 % bei Frauen). Dieser Befund entspricht im Groben der medial vermittelten Situation auf Bundesebene, jedoch wird dabei selten die Güte der Arbeitsstellen thematisiert (zum Beispiel Rosenfelder 2018; Tagesschau 2018). Ein genauerer Blick auf die Zahlen in *Abbildung 3* macht deutlich, dass die Beschäftigung von Geflüchteten noch auf teils sehr schwachen Beinen steht, da ihnen der Einstieg in den Arbeitsmarkt zumeist nur durch Formen der Unterbeschäftigung oder temporär über Qualifizierungsmaßnahmen gelingt. So gingen nur knapp 9 % der Befragten zum Erhebungszeitpunkt einer Vollzeitarbeit nach. Hinzu kommen etwa 8 %, die in einem Teilzeitjob (bis max. 30 Stunden pro Woche) beschäftigt waren. Weitere 4 % hatten eine betriebliche Ausbildung aufgenommen und rund 3 % befanden sich in einem Praktikum oder in einem 1-Euro-Job. Darüber hinaus nahmen rund 2 % an einer Fortbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme teil (ohne Deutschkurse). Je nachdem welche Tätigkeiten in die Messung einbezogen werden, liegt der Stand der Arbeitsmarktintegration in Baden-Württemberg also derzeit zwischen 9 % und 26 % der Geflüchteten – wenn alle Befragten berücksichtigt werden.

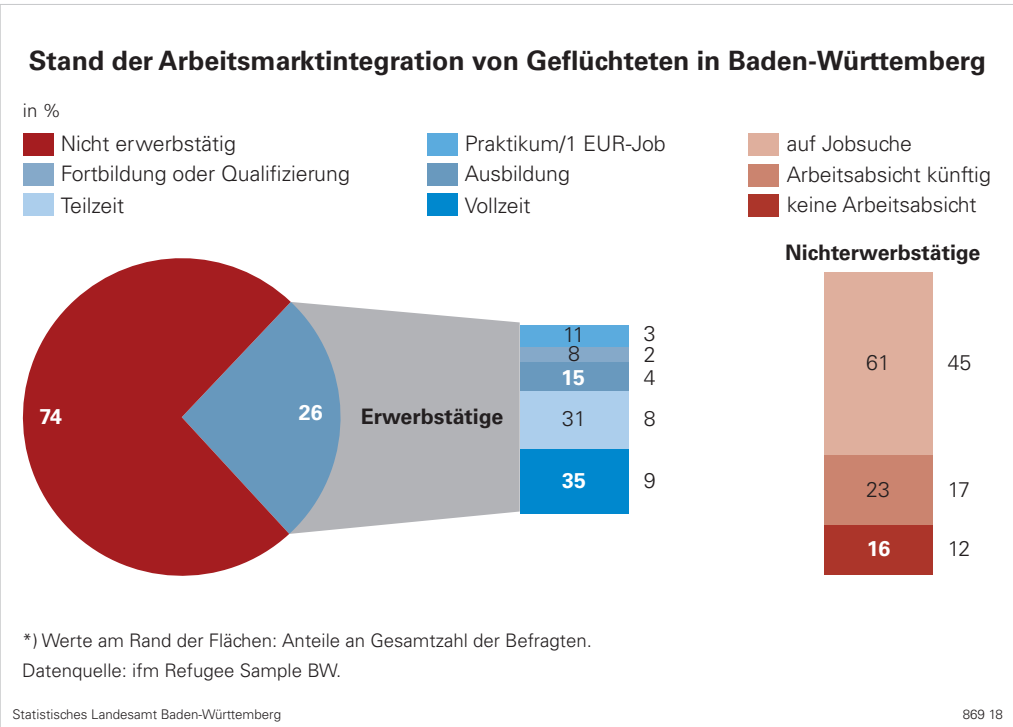


Abbildung 3:  
Stand der  
Arbeitsmarktintegration



Als weiteres Merkmal der Güte ist ferner die Dauer und Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen. Hier gaben nur knapp 30 % der Befragten mit Vollzeitstellen an, dass sie einen unbefristeten Vertrag besäßen. Bei den in Teilzeit Tätigen lag dieser Anteil mit gut 15 % noch niedriger. Im Vergleich dazu lag der Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2016 bei 87 %, unabhängig davon ob die Stelle in Teilzeit oder Vollzeit ausgeübt wurde (Statistisches Bundesamt 2017). Betrachtet man nur die Neueinstellungen, sinkt dieser Anteil auf immer noch deutlich höhere 57 % (Hohendanner 2018). Dies zeigt, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt bei Geflüchteten deutlich überproportional über befristete Anstellungen erfolgt, was sicherlich auch mit den rechtlichen Beschränkungen zusammenhängt.

Richtet man den Blick auf die Geflüchteten ohne Arbeit, dann war etwas weniger als die Hälfte (45 %) aller Befragten (bzw. 61 % aller Nichterwerbstätigen) zum Befragungszeitpunkt auf der Suche nach einem Job. Weitere 17 % gaben an, in Zukunft nach einer Arbeit suchen zu wollen. Dabei ist zu beachten, dass letztere Gruppe eine hohe Überschneidung mit denjenigen aufweist, die keine Arbeitserlaubnis besitzen. Insgesamt ist also zu resümieren, dass unter den Nichterwerbstätigen die Motivation zur Aufnahme einer Arbeit hoch ist, insbesondere, wenn (wie nachfolgend) die Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung mit berücksichtigt werden.

### **3.2 Konstellationen und Referenzgrößen der Arbeitsmarktbeteiligung**

In Baden-Württemberg fehlten bislang die Grundlagen, Beschäftigungsquoten von Geflüchteten detailliert zu ermitteln. Soweit solche in der bundesweiten Debatte genannt werden, wird selten deutlich, welche Referenzgrößen zugrunde liegen und auf welche Gruppe von Geflüchteten sich die Angaben beziehen. Vor allem braucht es eine Differenzierung, welche Erwerbsformen damit verbunden sind und welche Restriktionen unter Umständen den Zugang zum Arbeitsmarkt einschränken. Auch die hier bisher dargestellten Beschäftigungsquoten sind unter dem Vorbehalt zu sehen, dass sie sich auf sämtliche Personen unserer Stichprobe beziehen (soweit sie eine Angabe zu ihrem Arbeitsstatus gemacht hatten). Darin enthalten ist jedoch auch eine große Zahl von Geflüchteten, die aufgrund einer fehlenden Arbeitserlaubnis, schlechter Gesundheit oder der Teilnahme an einem intensiven Deutsch- oder Integrationskurs dem Arbeitsmarkt nicht direkt zur Verfügung steht. Demgegenüber verdeutlicht *Tabelle 1*, wie sich verschiedene Konstellationen aus einzelnen Erwerbsformen und möglichen Restriktionen auf den ausgewiesenen Grad der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten auswirken.

So wird der Grad der Beschäftigung immer größer, je breiter deren Definition gefasst wird, das heißt je weiter man in den Zeilen von *Tabelle 1* nach unten geht. Versteht man darunter nur Vollzeit-Arbeitsplätze (Zeile 1), ist die Beschäftigungsquote mit knapp 9 % naturgemäß deutlich kleiner als wenn Teilzeitarbeit, Ausbildungen, Trainingsmaßnahmen, Praktika und andere geringfügige Tätigkeiten mit einberechnet werden (26 %, siehe Zeile 5). Gleichsam erhöhen sich die Quoten auch, wenn die Bezugsgröße enger gefasst wird. So wird leicht verständlich, dass die Beschäftigungsquote wächst, wenn man nicht die gesamte Stichprobe (Spalte 1) als Grundlage für die Berechnung heranzieht, sondern nur diejenigen, die angaben, eine Arbeitserlaubnis zu besitzen (Spalte 2). Gleiches passiert, wenn diejenigen Geflüchteten, die zum Befragungszeitpunkt in einer Regelschule waren, ein Praktikum machten oder an einem Deutsch- oder Integrationskurs teilnahmen, nicht mehr in der Statistik berücksichtigt werden (Spalte 4). Im Falle der weitesten Definition





Die Auswirkungen verschiedener Definitionen auf die ausgewiesene Beschäftigungsquote				
Was zählt als Beschäftigung?	Auf welche Gruppe wird die Statistik bezogen?			
	Alle Befragten	Alle mit Arbeits- erlaubnis <sup>1)</sup>	Alle mit Arbeitsurlaubnis und ohne gesundheitliche Probleme <sup>2)</sup>	Alle mit Arbeitsurlaubnis, ohne gesundheitliche Probleme, nicht in Bildungs- maßnahme <sup>3)</sup>
1 Nur Erwerbsarbeit Vollzeit	8,9	11,3	11,4	15,0
2 zzgl. Erwerbsarbeit Teilzeit	16,7	20,8	20,4	26,8
3 zzgl. Ausbildung	20,8	25,6	25,3	33,2
4 zzgl. Trainingsmaßnahmen	23,2	28,0	27,8	36,5
5 zzgl. Praktika/1 Euro-Jobs	26,0	31,1	30,9	36,9
Anzahl der Observationen	1 266	981	886	672

1) Befragte/r gab an, eine Arbeitsurlaubnis zu besitzen. – 2) Gesundheitliche Probleme sind definiert als selbstberichtete schlechte oder sehr schlechte Gesundheit. – 3) Bildungsmaßnahme beinhaltet Deutsch- und Integrationskurse, Praktika sowie den Besuch einer allgemein bildenden oder weiterführenden Schule.

Tabelle 1:  
Die Auswirkungen  
verschiedener Definitionen  
auf die ausgewiesene  
Beschäftigungsquote

von Beschäftigung (Zeile 5) und der engsten Bezugsgruppe (Spalte 4) ergibt sich so eine ausgewiesene Beschäftigungsquote von knapp 37 %. Einzig für den Bereich Gesundheit (Spalte 3) führt das Herausrechnen der Personen, die sich selbst in einer sehr schlechten oder schlechten Verfassung sahen, überraschenderweise nicht zu einer Veränderung der Beschäftigungsquote. Die Subjektivität gesundheitlichen Wohlbefindens erlaubt hier jedoch keine weiteren Schlussfolgerungen, da sich zum Beispiel Menschen mit körperlich belastender Arbeit womöglich als weniger gesund einstufen als Personen ohne Arbeit.

3.3 Die Entwicklung der Beschäftigung von Geflüchteten über die Zeit

Neben diesen statischen Aspekten wird die Beschäftigungsquote zudem maßgeblich durch die Aufenthaltsdauer in Deutschland bestimmt: Während sich von den in 2018 angekommenen Geflüchteten erst 6 % in einer arbeitsmarktnahe Beschäftigung (also jegliche Form von Arbeit, Ausbildung, Trainingsmaßnahme oder Praktikum) befanden, wächst der Anteil mit jedem Aufenthaltsjahr von 13 % (Ankunft 2017) über 25 % (2016) bis auf 31 % (2015). Unter den vor 2015 Angekommenen ist sogar schon fast die Hälfte der Befragten (48 %) am Arbeitsmarkt aktiv (Abbildung 4).<sup>4</sup> Diese Ergebnisse weisen auf wachsende Beschäftigungschancen hin und sind konsistent mit Befunden in Bezug auf Deutschland insgesamt (Konle-Seidl und Bolits 2016; Brücker et al. 2017; Wiedner et al. 2018). Die Entwicklung beschreibt zwar keinen kausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang, sie verdeutlicht aber die große Arbeitsmotivation der Befragten, die durch die derzeit gute Beschäftigungslage flankiert wird. Für die Messung der Arbeitsmarktintegration bedeutet dies, dass auch die Zusammensetzung der betrachteten Personen hinsichtlich ihrer Aufenthaltsdauer erheblichen Einfluss auf die entsprechende Statistik nimmt.

4 Die nach Ankunftszeit differenzierten Quoten bilden die Entwicklung in den Zuzugskohorten, aber nicht die von Individuen ab. Die zum Befragungszeitpunkt 2018 erhobenen Daten geben keine Auskunft darüber, in welchem Umfang einzelne Personen im Zeitverlauf eine Beschäftigung aufgenommen und wieder aufgegeben haben.

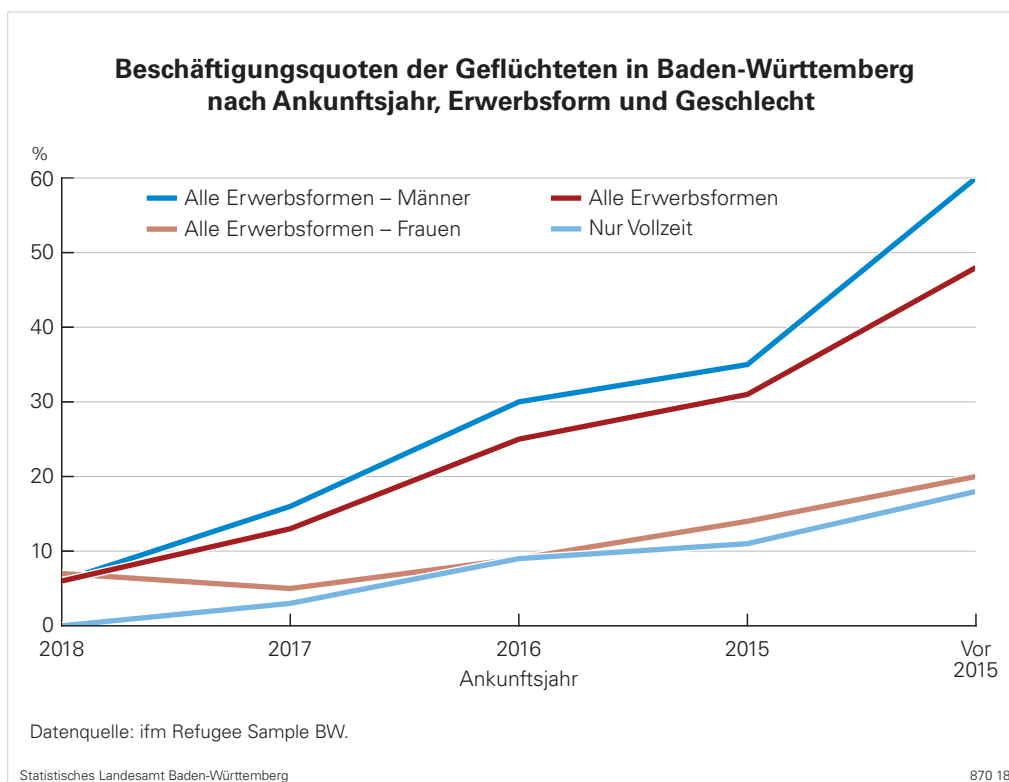


Abbildung 4:  
Beschäftigungsquoten der  
Geflüchteten in Baden-  
Württemberg nach  
Ankunftszeitraum, Erwerbsform  
und Geschlecht

Aus *Abbildung 4* wird zudem ersichtlich, dass der mit der Aufenthaltsdauer wachsende Anteil an Erwerbstätigen überwiegend durch Männer verursacht wird. Darüber hinaus ist der Aufwärtstrend stark mit zunehmender Teilzeitarbeit oder Unterbeschäftigung verknüpft, weshalb die Kurve für den Anteil an Vollzeit-Tätigkeiten entsprechend flacher verläuft. Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass der Zugang zu höherwertigen Jobs auch über die Zeit hinweg nur zögerlich gelingt und es diesbezüglich weiterer Anstrengungen bedarf.

## 4. Potenziale und Hemmnisse

Wenngleich sich mit zunehmender Aufenthaltsdauer der Geflüchteten in Baden-Württemberg ein wachsender Anteil an Erwerbstätigen feststellen lässt, ist in jeder Kohorte noch eine erhebliche Zahl von Personen auf der Suche nach Arbeit. Um diese in den kommenden Jahren in Beschäftigung zu bringen und gleichzeitig die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse der bereits arbeitenden Geflüchteten zu steigern, sind fortlaufend große Anstrengungen erforderlich. Jegliche Form von öffentlicher Unterstützung ist dabei auf profunde Informationen darüber angewiesen, welche bislang ungenutzten Potenziale die Schutzsuchenden besitzen, um diese gezielt mobilisieren zu können. Bisher ist wenig über die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen aus solchen Herkunftsländern bekannt, deren Berufsbildungssystem nicht mit dem in Deutschland vergleichbar ist. Hinzu kommt, dass Geflüchtete weit mehr als andere Arbeitsuchende mit einer Reihe von rechtlichen und institutionellen Hemmnissen konfrontiert sind, die zu identifizieren sind. In einem ersten Schritt wird daher durch multivariate Analysen ermittelt, welche Faktoren für den Zugang zu Arbeit entscheidend sind. Im zweiten Schritt wird der Frage nachgegangen, über welche formalen und non-formalen Qualifikationen die Geflüchteten verfügen und durch welche Erfahrungen, Motivationen und Neigungen diese kompensiert oder ergänzt werden könnten. Im dritten Schritt kon-

zentrieren wir uns auf die Frage, auf welchen Wegen die Geflüchteten Arbeit suchen und welche Hemmnisse sie unter welchen Bedingungen benennen.

#### 4.1 Determinanten der Arbeitsmarktintegration

Um die Potenziale und Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten klarer herausarbeiten und diskutieren zu können, schätzen wir ein multivariates lineares Regressionsmodell zur Bestimmung der wichtigsten Faktoren für Erwerbstätigkeit im Frühsommer 2018.<sup>5</sup> An dieser Stelle verwenden wir als erklärte Variable die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, unabhängig davon, ob es sich dabei um Stellen in Vollzeit oder Teilzeit oder um eine selbstständige Tätigkeit handelt.<sup>6</sup> Denn das selbstbestimmte Arbeiten und Leben mit möglichst geringer staatlicher Unterstützung ist letztlich ein zentrales Ziel der Bemühungen um die Eingliederung der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Die Analyse ist beschränkt auf Befragte, die im Interview angaben, eine Arbeitserlaubnis zu besitzen.

Für die Erklärung des Arbeitsmarktstatus der Befragten ziehen wir eine große Zahl potenziell relevanter Faktoren heran, die sowohl den schulischen und beruflichen Hintergrund der Befragten aus dem Heimatland beinhalten, als auch das persönliche Umfeld, den rechtlichen Status in Deutschland sowie Informationen über die Lage und Art der Unterkunft. Die Ergebnisse der empirischen Analyse sind in *Tabelle 2* dargestellt, wobei aus Platzgründen nur die wichtigsten und interessantesten Merkmale aufgenommen wurden.<sup>7</sup>

Dabei fällt als erstes auf, dass Merkmale wie Geschlecht, Alter, die Jahre an Schulbildung und an Arbeitserfahrung nicht systematisch mit der Erwerbstätigkeit korrelieren.<sup>8</sup> Viele der ansonsten relevanten Faktoren für die aktive Beteiligung am Arbeitsleben scheinen bei Geflüchteten also nicht die erwartete Wirkung zu entfalten. Auch die Zugehörigkeit zu bestimmten Herkunftsregionen besitzt offenbar keine Relevanz. Demgegenüber spielen formale Bildungsnachweise eine bedeutende Rolle. So ist sowohl ein Hochschulabschluss im Herkunftsland als auch ein zertifiziertes berufliches Training positiv mit der Aufnahme einer Arbeit korreliert. Mit Blick auf die formalen Strukturen am deutschen Arbeitsmarkt ist dieses Ergebnis nicht überraschend und zeigt den großen Wert von zertifizierten Bildungsanstrengungen, wobei ein Hochschulabschluss offenbar bedeutsamer als eine abgeschlossene berufliche Ausbildung ist.

---

5 Die geschätzten Koeffizienten geben den durchschnittlichen Zusammenhang zwischen einer Veränderung um eine Einheit in der jeweiligen erklärenden Variablen und der Beschäftigung wieder, wenn alle anderen erklärenden Variablen konstant gehalten werden. Diese Korrelationen stellen keine Wenn-Dann-Beziehungen im Sinne von Kausalität dar und können daher nicht für Vorhersagen genutzt werden. Die Vielzahl der verwendeten Kontrollvariablen trägt aber dazu bei, die im Sinne einer beschreibenden Analyse wichtigsten Zusammenhänge für die Aufnahme einer Beschäftigung herauszuarbeiten.

6 Das Schätzen eines logistischen Modells wäre in diesem Zusammenhang ebenfalls möglich, ist aber für die rein deskriptiven Zwecke an dieser Stelle nicht notwendig.

7 Die genaue Liste der betrachteten Variablen und ihre Definition ist im Online-Appendix unter <http://www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de/study-working-in-germany> einsehbar. Sind die geschätzten Koeffizienten für eine Variable nicht in *Tabelle 2* einzeln aufgeführt, so sind sie nicht statistisch signifikant auf mindestens dem 10 %-Niveau.

8 Einzig wenn Kinder im Haushalt von Frauen wohnen, weisen diese durchschnittlich niedrigere Beteiligungsquoten auf.

**Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarktstatus  
(multivariate lineare Regression)**

Erklärende Variable <sup>1</sup>	Koeffizient <sup>2</sup>	t-Wert <sup>3</sup>
<b>Persönlicher Hintergrund:</b>		
Weiblich (0/1)	- 0,043	- 1,10
Zusätzlich: Jedes Kind, das bei einer Frau lebt	<b>- 0,032</b>	- 1,82
Herkunftsregion: (Vergleich: Arabischsprachiger Naher Osten)		
Afghanistan/Iran (0/1)	0,049	1,38
Englischsprachiges Afrika (0/1)	0,036	1,00
Rest der Welt (0/1)	0,086	1,40
Jahre Schulbildung (Herkunftsland)	- 0,003	- 0,66
Hochschulabschluss (Herkunftsland) (0/1)	<b>0,090</b>	2,23
Jahre Arbeitserfahrung (Herkunftsland)	0,000	0,07
Berufliches Training mit Abschluss (Herkunftsland) (0/1)	0,056	1,89
<b>Situation in Deutschland:</b>		
Aufenthaltsdauer (in Monaten seit Ankunft)	<b>0,004</b>	2,79
Rechtlicher Status: (Vergleich: Entscheidung noch ausstehend)		
Asylantrag abgelehnt (0/1)	- 0,051	- 1,27
Asylantrag erfolgreich (0/1)	<b>- 0,133</b>	- 3,38
Typ der Unterkunft: (Vergleich: Vorläufige Unterbr.)		
Anschlussunterbringung (0/1)	<b>0,097</b>	2,09
Gemischt (VU und AU) (0/1)	0,000	0,00
Teilnahme an Integrations- oder Deutschkurs (0/1)	<b>- 0,244</b>	- 12,09
Selbsteinschätzung Deutsch: sehr gut/gut (0/1)	<b>0,062</b>	1,79
Anzahl der Beobachtungen	927	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,136	

Tabelle 2:  
Einflussfaktoren auf  
den Arbeitsmarktstatus  
(multivariate lineare  
Regression)

1) Jede Regression enthält neben den aufgeführten erklärenden Variablen auch die folgenden: das Alter der Befragten in Jahren, die Anzahl der eigenen Kinder, die im gemeinsamen Haushalt leben, die gruppierte Anzahl an bisherigen Unterkünften (1-2, 3-4, 5 und mehr), einen Indikator für das Warten auf den Nachzug von mindestens einem Familienmitglied, Indikatoren für das Umfeld der jeweiligen Unterkunft (Wohngebiet, Gewerbegebiet, außerhalb der Ortschaft), Indikatoren für die einzelnen Stadt- und Landkreise, sowie eine Konstante. – 2) Marginaler Zusammenhang zwischen einer Steigerung um 1 Einheit in der erklärenden Variable und der erklärten Variable. Für die Interpretation der Koeffizienten in Prozentangaben müssen diese mit 100 multipliziert werden. – 3) Werte für t-Tests auf signifikante Abweichungen von 0, basierend auf robusten Schätzfehlern. Koeffizienten mit einer statistischen Signifikanz auf dem 10 %-Niveau sind fett markiert.

In Bezug auf die aktuelle Situation und das Umfeld in Deutschland begünstigen insbesondere eine längere Aufenthaltszeit und gute bzw. sehr gute Deutschkenntnisse den Zugang zu Arbeit. Zudem haben Geflüchtete, die in einer Anschlussunterbringung wohnen, weit häufiger eine Beschäftigung aufgenommen als diejenigen, die in einer vorläufigen Unterbringung wohnen oder in einer Unterkunft, die beide Formen vereinigt. Hingegen sind Geflüchtete durchschnittlich deutlich seltener auch erwerbstätig, wenn sie aktuell an einem Deutsch- oder Integrationskurs teilnehmen. Letzteres ist aufgrund des großen zeitlichen Aufwands nicht anders zu erwarten und stellt eine Investition in die Zukunft dar. Überraschender ist der statistische Zusammenhang zwischen dem rechtlichen

Status der Geflüchteten und der Arbeitsmarktintegration. Hier zeigen die Ergebnisse, dass Geflüchtete, denen Asyl oder ein anderer Schutzstatus gewährt wurde, im Durchschnitt weniger häufig arbeiten als solche, die noch auf ihre Entscheidung warten oder nur eine Duldung besitzen.<sup>9</sup> Dies gilt zumindest, wenn man die bloße Aufnahme einer Arbeit und nicht die Erwerbsform betrachtet. Ein Grund dafür könnte sein, dass mit größerer rechtlicher Sicherheit der unmittelbare Druck zum Arbeiten und schnellen Geldverdienen etwas nachlässt und die Betroffenen ihre Schritte zum Arbeitsmarkt sorgfältiger abwägen und planen können, nicht zuletzt auch, um eine höherwertige Stelle zu finden (Dustmann und Görlach 2016). Dazu passt, dass Geflüchtete mit unsicherer Bleibeperspektive weit häufiger angeben, dass sie „jede Arbeit annehmen“ würden (61 % zu 49 %), diejenigen mit sicherem Status jedoch eher gezielt nach einer passenden Tätigkeit suchen.<sup>10</sup> Rechtliche und persönliche Unwägbarkeiten und Unsicherheiten können also auf unterschiedliche Weisen die Aufnahme einer Arbeit beeinflussen, weshalb verständlich erscheint, dass auch das Warten auf den Nachzug weiterer Familienmitglieder sowie die Anzahl der bisherigen Unterkünfte, in denen die Geflüchteten seit ihrer Ankunft in Deutschland gelebt haben, nicht signifikant negativ mit einer Erwerbstätigkeit korreliert sind.

In der Gesamtsicht erweisen sich also neben guten Deutschkenntnissen insbesondere Bildung und Ausbildung als zentrale Ansatzpunkte für eine langfristig erfolgreiche berufliche Eingliederung der Geflüchteten.

#### **4.2 Formale/non-formale Qualifikationen und informelle Ressourcen**

Am berufsfachlich strukturierten deutschen Arbeitsmarkt sind formale Bildungsgänge und vor allem zertifizierte Abschlüsse von entscheidender Bedeutung. Keines der Herkunftsländer der Geflüchteten hat jedoch ein mit Deutschland vergleichbares Berufsbildungssystem. Zudem besitzt die berufliche gegenüber der akademischen Bildung ein geringeres gesellschaftliches Ansehen (Stoewe 2017).

##### *Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung*

Dies spiegelt sich auch in der Qualifikationsstruktur wider (Tabelle 3). Nur 13 % verfügen über einen schulisch oder betrieblich zertifizierten Beruf (Sekundarbereich). Auf einen Hochschulabschluss (tertiärer Bereich) können auch nur 15 % verweisen, wobei die Anteile erheblich zwischen den Herkunftsgruppen variieren.<sup>11</sup> Zusammengefasst ist also nur jede vierte Person mit Fluchterfahrung (28 %) formal qualifiziert. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass eine beachtliche Zahl zwar nicht über Zertifikate, aber dennoch über verwertbare oder ausbaufähige berufliche Erfahrungen und Teilqualifikationen verfügt. Denn neben den 53 % ohne jegliche Qualifikation haben weitere 12 % zumindest an einer schulischen oder betrieblichen Berufsausbildung teilgenommen und 7 % eine Hochschule (ohne Abschluss) besucht. In vielen Ländern wird berufliche Bildung ohne Curricula und Zertifikate, so etwa durch „training on the job“, vermittelt. Ferner liegt es in

9 Dieses Ergebnis bleibt auch bei verschiedenen anderen Spezifikationen des empirischen Modells bestehen. Insbesondere führt auch das Weglassen der Unterkunftstyp-Variablen, mit denen der rechtliche Status korreliert ist, nicht zu einer Veränderung der Größenordnung und Signifikanz.

10 Denkbar ist ferner, dass sich Befragte mit unsicherem Status stärker um einen Integrationsnachweis und daher um irgendeine Form von Arbeit bemühen, in der Hoffnung, damit die Asylentscheidung zu beeinflussen.

11 Beispielsweise weisen Geflüchtete aus Syrien, Iran oder Nigeria einen höheren Anteil an Hochqualifizierten und diejenigen aus Irak oder Afghanistan einen geringeren Anteil auf.

Arbeitsmarktpotenziale nach formaler und non-formaler Qualifikation					
	Kein formaler Abschluss			Formaler Abschluss	
	keine Ausbildung	Berufliche Ausbildung	Studium an Hochschule	Berufliche Ausbildung	Studium an Hochschule
Anzahl Personen	671	158	87	171	187
Anteil an Stichprobe (in %)	52,7	12,4	6,8	13,4	14,7
Anzahl erwerbsorientierter Personen <sup>1)</sup>	554	140	80	155	167
<b>Integration in den Arbeitsmarkt:</b> (in % der erwerbsorientierten Personen)					
In Arbeit/Ausbildung	15,9	24,3	20,0	25,2	28,1
In Schule/Sprach- oder Integrationskurs	17,1	15,0	22,5	12,3	17,4
Arbeit-/Ausbildung suchend	66,8	72,1	71,3	69,5	72,3
<b>Individuelle Charakteristika/Ressourcen:</b> (nur arbeit- oder ausbildungsuchende Personen)					
Alter (Mittelwert)	30,1	29,7	27,9	32,8	34,3
Jahre Schulbesuch (Mittelwert)	8,3	8,7	12,0	10,7	12,1
Jahre Arbeitserfahrung (Mittelwert)	7,1	6,8	3,6	7,9	6,8
Selbständigkeitserfahrung (in %)	51,4	44,7	28,9	39,1	22,7
Spricht Deutsch (in %) <sup>2)</sup>	21,4	27,3	37,5	19,2	26,1
Spricht Englisch (in %) <sup>3)</sup>	39,9	60,0	68,8	64,5	77,2
<b>Individuelle Potenziale: Hohe Bereitschaft ...</b> (in % der arbeit- oder ausbildungsuchenden Personen)					
... zu Aus- und Weiterbildung <sup>4)</sup>	61,4	60,2	70,9	68,0	71,3
... deutschlandweit umzuziehen	60,7	59,5	43,9	50,0	37,6
... jede Arbeit anzunehmen	69,7	70,9	55,0	64,6	77,4
... zu schwerer körperlicher Arbeit <sup>5)</sup>	20,0	21,8	5,3	24,3	16,7
... zu einfacher Routinearbeit <sup>5)</sup>	34,2	37,0	29,1	29,9	26,9
... sich um andere Menschen zu sorgen <sup>5)</sup>	33,2	39,0	36,8	38,3	42,0
... handwerkliche Arbeit zu leisten <sup>5)</sup>	25,3	30,3	17,9	29,0	25,2
... zu Arbeit am Computer <sup>5)</sup>	11,5	16,0	33,3	23,6	40,3
... bei Arbeit häufig Probleme zu lösen <sup>5)</sup>	28,0	31,0	32,1	36,8	53,8
... ein Unternehmen zu gründen <sup>4)</sup>	26,6	29,6	37,8	35,7	35,1
1) Personen, die entweder zum Zeitpunkt der Befragung arbeiten, in einer Ausbildung sind oder eine Arbeit suchen, oder angeben mittelfristig sicher arbeiten zu wollen. – 2) Eine Person wird als deutschsprachig definiert, wenn sie ihre Deutschkenntnisse zum Zeitpunkt der Befragung als gut oder sehr gut einschätzt. – 3) Eine Person wird als englischsprachig definiert, wenn sie auf die offene Frage: „Welche Sprachen sprechen Sie regelmäßig?“ mit Englisch antwortet. – 4) Definiert als Ja für die Antwort „very much“ auf einer 4er-Skala für die Frage, wie sehr man bestimmte Tätigkeiten ausüben möchte. – 5) Definiert als Ja für die Antwort „very much“ auf einer 4er-Skala für die Frage, wie sehr man sich eine gewisse Tätigkeit zutraut und sie ausüben möchte.					

Tabelle 3:  
Arbeitsmarktpotenziale  
nach formaler und  
non-formaler Qualifikation

Kriegs- und Krisengebieten nahe, dass ein Teil der Menschen noch vor Beendigung der Ausbildung zur Flucht gezwungen war. Das heißt rund ein Fünftel aller Befragten weist non-formale Qualifikationen und damit ein Potenzial auf, welches unter bestimmten Bedingungen weiterentwickelt werden kann. Letztlich ist entscheidend, inwieweit Geflüchtete kognitive Fähigkeiten oder andere Fertigkeiten besitzen und den Herausforderungen am Arbeitsplatz in Deutschland gerecht werden können.



Hierfür kommen auch informelle Kompetenzen infrage. Sie werden durch praktische Erfahrungen im Arbeitsleben oder im sozialen Umfeld erworben und finden sich ggf. auch bei denen, die noch nie eine berufsbildende Schule oder einen Ausbildungsbetrieb besuchten (Liebau und Salikutluk 2016; Gutschow und Jörgens 2018). Im Folgenden wird aufgezeigt, in welchem Umfang Personen mit und ohne formale Qualifikation in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dabei fokussieren wir auf erwerbsorientierte bzw. arbeitsmarktnahe Personen.

Wie in Kapitel 4.1 gezeigt und aufgrund der Anforderungen am deutschen Arbeitsmarkt zu erwarten, zahlt sich Bildung aus. Während nur 15 % der Personen ohne jegliche Bildungsbeteiligung in Arbeit oder Ausbildung sind, finden Personen mit zertifiziertem Abschluss häufiger eine Beschäftigung. Ein Hochschulzeugnis bringt hier noch leichte Vorteile (28 % gegenüber 25 % bei Berufsausbildung). Fehlt ein solches Zertifikat, verliert akademische Bildung am deutschen Arbeitsmarkt an Bedeutung, denn ehemals Studierende sind zu geringerem Anteil beschäftigt (20 %) als diejenigen im Sekundarbereich (24 %). Da alle diese Gruppen in ähnlich starkem Maße nach einer Arbeit oder Ausbildung streben (im Durchschnitt zu über zwei Dritteln), dürften die Diskrepanzen in der Beschäftigungsquote auch mit der jeweiligen Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen in Verbindung stehen.

#### *Aspirationen im Kontext beruflicher Handlungsfähigkeit*

Es stellt sich also die Frage, durch welche Angebote die jeweiligen Qualifikationsgruppen auf mittlere Sicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können, wenn man non-formale und informelle Kompetenzen sowie die Selbsteinschätzungen und Ambitionen dieser Personen mit einbezieht.

Vorrangig interessieren dabei die Potenziale von Geflüchteten ohne formale Qualifikationen. **Personen ohne jegliche Bildungsbeteiligung** stellen die größte Gruppe und gleichzeitig die größte Herausforderung bezüglich ihrer Integration in den Arbeitsmarkt dar, zumal sie zusätzlich stärkere Defizite an kognitiven Ressourcen (Bildung in Schuljahren, Englischkenntnisse) aufweisen. Die relativen Stärken dieser Gruppe liegen in der Verfügbarkeit von Erfahrungswissen als informelle Kompetenz. Dies ist vor allem ihr Schatz an Selbstständigkeitserfahrung, da über die Hälfte (51 %) dieser Personen im Herkunftsland selbstständig erwerbstätig war. Tendenziell ähnliche Charakteristika (mit allerdings besseren Englischkenntnissen) weisen Personen auf, die ein **berufliches Training ohne formalen Abschluss** durchlaufen haben. Auch diese Gruppe weist ein hohes Maß an Selbstständigkeitserfahrung (45 %) auf. Jeweils über ein Viertel zeigt eine ausgeprägte Motivation, in Deutschland ein Unternehmen zu gründen, wenngleich diese Ambition bei den Höhergebildeten noch stärker zum Ausdruck kommt. Darüber hinaus liegen die Potenziale bei beiden bildungsschwachen Gruppen vor allem in ihrer Flexibilität bzw. in der hohen Bereitschaft, deutschlandweit umzuziehen (rund 60 %) und jede Arbeit anzunehmen (rund 70 %). Sie sind auch etwas stärker zu einfacher Routinearbeit motiviert. Eine starke Affinität zu handwerklicher Arbeit zeigt sich jedoch eher unter denen, die zumindest eine Ausbildung ohne Abschluss begonnen oder durchlaufen haben (30 %). Dies ist plausibel, da handwerkliche Erfahrungen insbesondere im Kontext von selbstständiger oder familienwirtschaftlicher Arbeit gewonnen werden und hier Zertifikate eine geringe Rolle spielen. Beachtlich ist ferner, dass jeweils rund ein Drittel eine hohe Bereitschaft zeigt, sich um andere Menschen zu sorgen, was insbesondere mit Blick auf den Mangel an Pflegekräften interessieren dürfte. Dennoch können viele dieser Ambitionen nur dann Arbeitsmarktrelevanz, Einkommen und Nachhaltigkeit erzielen, wenn sie durch Qualifizierungsmaßnahmen oder Praktika



begleitet werden. Insofern erscheint günstig, dass jeweils rund 60 % der bildungsschwächeren Gruppen eine starke Bereitschaft zu Aus- und Weiterbildung zeigen. Allerdings ist die Bildungsaspiration dennoch geringer als bei den Geflüchteten, die bereits qualifiziert sind und daher den Wert von Bildung zu schätzen wissen.

Bei Personen ohne formale Qualifikation bilden diejenigen, die eine **Hochschule ohne Abschluss** verlassen haben, einen gewissen Kontrast zu den vorgenannten Gruppen. Sie besitzen das geringste Maß an Arbeitserfahrung und zudem weit weniger Selbstständigkeitserfahrung. Ihre Potenziale dürften im Wesentlichen daraus erwachsen, dass sie länger an Schulbildung partizipierten (durchschnittlich 12 Jahre), zu zwei Dritteln Englisch sprechen und auch den höchsten Anteil an Personen mit selbsteingeschätzten guten oder sehr guten Deutschkenntnissen stellen. Mit Blick auf mögliche Fördermaßnahmen bilden die „non-formal Höhergebildeten“ eine sehr spezifische Zielgruppe, da ihre Ambitionen weniger auf den direkten Zugang zu Arbeit als vielmehr häufig auf Weiterqualifizierung gerichtet sind. Dies wird am hohen Anteil derer deutlich, die eine ausgeprägte Bereitschaft zu Aus- und Weiterbildung zeigen (71 %). Gleichzeitig sind sie weit weniger als andere gewillt, „jede Arbeit“ anzunehmen oder handwerkliche Arbeit zu leisten, geschweige denn schwere körperliche Arbeit. Bezüglich letzterem zeigen lediglich 5 % eine hohe Bereitschaft. Entsprechend gering ist auch ihre Flexibilität, wenn es darum ginge, für einen Job den Wohnort zu wechseln. Soweit sie unmittelbar in den Arbeitsmarkt streben, wird dies vergleichsweise häufig durch eine hohe Bereitschaft zu einer selbstständigen Erwerbsarbeit signalisiert (38 %). Die ansonsten erkennbare Zurückhaltung im Streben nach konkreten Tätigkeiten ist möglicherweise ihrem durchschnittlich jungen Alter geschuldet. Voraussichtlich können sie aufgrund ihrer besseren schulischen Qualifikationen eher als andere Gruppen in Richtung anspruchsvollerer Tätigkeiten gelenkt werden (zum Beispiel durch Nachqualifizierung).

Richtet man abschließend den Blick auf die Gruppen mit formaler Qualifikation, dürfte nicht überraschen, dass sowohl diejenigen mit **sekundärem** als auch diejenigen mit **tertiärem Abschluss** eine längere Schulzeit durchlaufen haben und ein durchschnittlich höheres Alter aufweisen. Interessant ist bei allem jedoch, dass sie gleichzeitig dennoch in puncto Arbeitserfahrung (im Mittel 7 bis 8 Jahre) keinesfalls im Hintertreffen sind, was ihre Chancen am Arbeitsmarkt steigern dürfte. Das zwischen den beiden Gruppen unterschiedliche Niveau formaler beruflicher Bildung legt allerdings divergierende Potenziale nahe, die erwartungsgemäß in den Deutsch- und Englischkenntnissen sowie in der jeweils abweichenden Bereitschaft zu Computerarbeit, zu problemlösenden Arbeiten oder zu schwerer körperlicher Arbeit zum Ausdruck kommen. Ferner weisen diejenigen mit beruflichem Training einen höheren Anteil an Personen mit Selbstständigkeitserfahrung auf als die akademisch Gebildeten. Was möglicherweise überrascht, ist die in beiden Gruppen hohe Bildungsaspiration. Trotz vorhandener beruflicher Abschlüsse zeigen jeweils über zwei Drittel eine hohe Bereitschaft zu Aus- und Weiterbildung. Dies ist als Zeichen zu werten, dass auch die formalen im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen häufig nicht genügen bzw. nicht passen oder auch keine Anerkennung finden. Dieser Befund wird verstärkt durch die Beobachtung, dass insbesondere die Hochschulabsolventen eine äußerst starke Bereitschaft zeigen, (zunächst) jede Form von Arbeit anzunehmen. Das heißt Angebote zur Weiterqualifizierung bzw. Anpassungsqualifizierung oder gar Umschulung sind auch für Geflüchtete mit formalem Abschluss von Bedeutung.

### 4.3 Suchstrategien und Hemmnisse beim Arbeitsmarktzugang

Bei der Suche nach einer Beschäftigung erweisen sich für Geflüchtete die häufig fehlenden formalen oder nicht übertragbaren Qualifikationen sowie die unzureichenden Sprachkenntnisse als mit die größten Probleme (*siehe auch Kap. 4.1*). Geflüchtete sind zudem weit stärker als andere Adressaten der Arbeitsmarktpolitik mit Hemmnissen konfrontiert, selbst wenn kontrollierend weitere Faktoren berücksichtigt werden, die im allgemeinen die Aufnahme einer Beschäftigung erschweren (Bonin und Rinne 2017). Dieses in der Forschung als „refugee gap“ bezeichnete Phänomen wird als Folge fluchtspezifischer Migrationserfahrungen gesehen, wozu unter anderem auch zählt, dass Asylsuchende im Gegensatz zu anderen Zuwanderungsgruppen kaum arbeitsmarktrelevantes Orientierungswissen besitzen sowie strengere aufenthaltsrechtliche Hürden überwinden müssen (Söhn und Marquardsen 2016; SVR 2017; Wiedner et al. 2018). Daher interessieren die Strategien bzw. Wege, die Geflüchtete bei der Jobsuche einschlagen sowie die Probleme, die sie hierbei erfahren.

#### *Strategien der Jobsuche: Genutzte Wege und erzielte Erfolge*

Ob und in welcher Weise Geflüchtete Hemmnisse im Arbeitsmarktzugang erfahren, steht auch im Zusammenhang mit ihren Strategien und der angebotenen Unterstützung. Die Suche nach einem Job kann über den Weg von Institutionen führen (Arbeitsagentur, Jobcenter, Sozialeinrichtungen, Integrationsmanager). Geflüchtete können soziale Netzwerke in Anspruch nehmen (Familie, Freundinnen und Freunde, Ehrenamtliche, ethnische Community) oder aber unabhängig hiervon eigenständig tätig werden (Zeitungsannoncen, Internet, Initiativbewerbungen). Ein guter Indikator für erfolgversprechende Suchstrategien zeigt sich anhand der Vorgehensweise von denjenigen, die einen Job besitzen. Diesbezüglich ist festzustellen, dass soziales Kapital und Eigeninitiativen offenbar von größerem Nutzen beim Zugang zu Arbeit sind als Institutionen: So erlangten 36 % der erwerbstätigen Befragten ihre Stelle „hauptsächlich“ über soziale Beziehungen und 33 % durch eigene Aktivitäten, während nur 22 % ihren Job mit Hilfe öffentlicher Beratungs- und Vermittlungsstellen gefunden haben (*Abbildung 5*). Dieser Befund entspricht auch außerhalb von Baden-Württemberg erzielten Beobachtungen (Bähr et al. 2017; Wiedner et al. 2018).

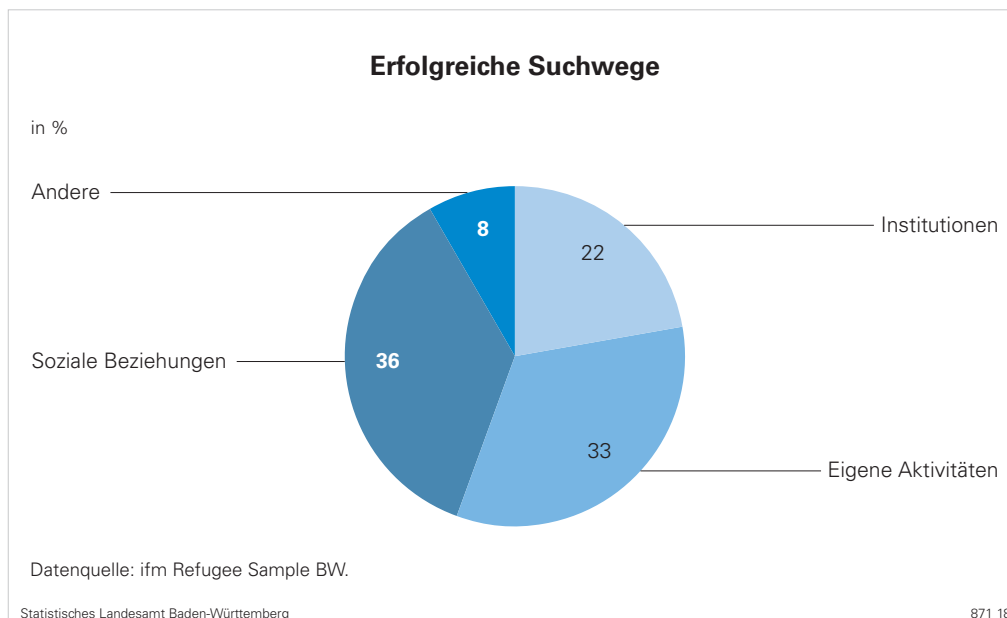


Abbildung 5:  
Erfolgreiche Suchwege

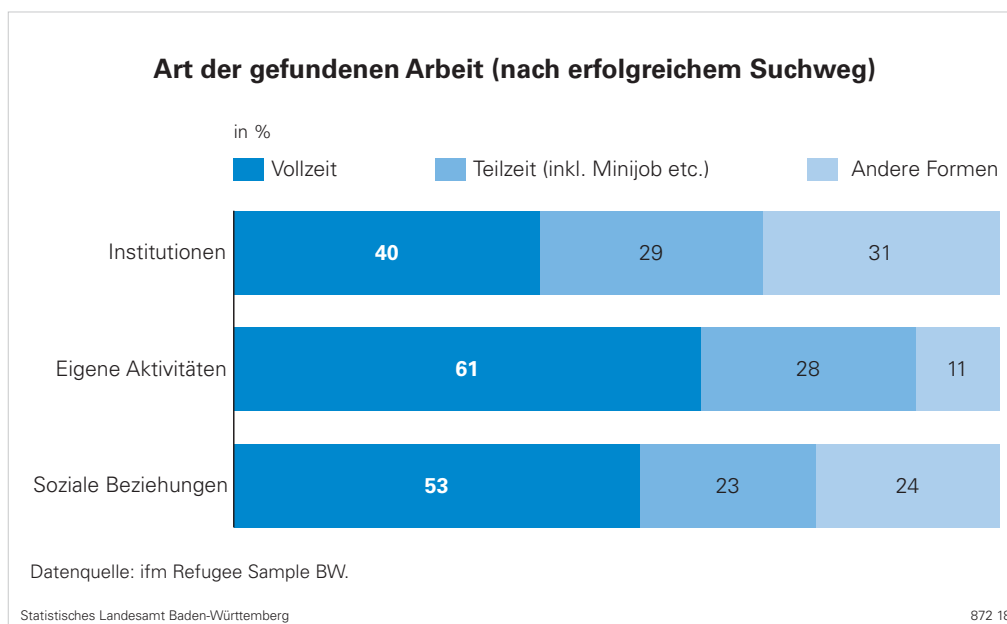


Abbildung 6:  
Art der gefundenen Arbeit  
(nach erfolgreichem  
Suchweg)

Dabei geht die Netzwerk- oder Eigeninitiative keineswegs zu Lasten der Beschäftigungsqualität, denn Vollzeitjobs werden eher auf diese Weise als mithilfe von öffentlichen Einrichtungen gefunden (*Abbildung 6*): Geflüchtete, die hauptsächlich auf formalem Weg über Institutionen zu Arbeit kamen, verfügen zu 40 % über einen Vollzeitjob, wohingegen dieser Anteil bei eigenständigem Vorgehen bei 61 % und bei der Suche über soziale Beziehungen bei 53 % liegt.

Diesen Erkenntnissen steht die Tatsache gegenüber, dass die Geflüchteten bei der Arbeitssuche eigentlich vor allem von den Institutionen, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit oder den Kommunen, Unterstützung erhalten. Allerdings vertrauen auch diejenigen, die noch nach Arbeit suchen, in hohem Maß auf soziale Beziehungen und Eigeninitiativen. Rechnet man bei den Job-suchenden die Angaben über die bisher jeweils eingeschlagenen Suchstrategien (Mehrfachnennungen) zusammen, dann werden Netzwerke in leicht stärkerem Maß (57 %) als Institutionen und eigene Aktivitäten (jeweils 52 %) genutzt. Diese Befunde decken sich mit der Literatur, das heißt die Migrationsforschung hebt die Bedeutung von Sozialkapital für den Arbeitsmarktzugang schon lange hervor (Granovetter 1995). In den Fluchtherkunftsländern sind Institutionen, die bei der Jobsuche Beratung und Vermittlung anbieten, in der Regel wenig prominent. Und deren Inanspruchnahme in Deutschland erfordert zudem entsprechende Sprachkenntnisse und den Zugang zu Informationen. Aus dem Umstand, dass Geflüchtete auf Netzwerke bauen, darf jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass solche Beziehungen in großer Breite vorhanden sind. Im Gegensatz zu anderen Gruppen an Zugewanderten hatten Asylsuchende vor ihrer Flucht weniger Möglichkeiten, Beziehungen zu ihrer Community im Zielland aufzubauen, und nach der Flucht seltener die erforderliche Freizügigkeit und Gelegenheit zu sozialen Kontakten mit Einheimischen.

### Hemmnisse

Welche Erfahrungen machen die Geflüchteten beim Versuch, eine Beschäftigung zu finden bzw. mit welchen Problemen sehen sie sich konfrontiert? Eines der stärksten Hemmnisse bei der Stellensuche oder der Fortsetzung einer Beschäftigung ist allein schon darin zu sehen, dass unter den

seit 2015 angekommenen Geflüchteten rund 58 % mit Blick auf ihren Aufenthaltsstatus nicht konkret sagen können, ob sie überhaupt oder länger als ein Jahr in Deutschland verbleiben dürfen. Hinzu kommt, dass knapp ein Fünftel (18 %) der Jobsuchenden entweder keine Arbeitserlaubnis in Deutschland besitzt oder sich darüber unsicher ist, und diejenigen, die eine solche haben, unter bestimmten Bedingungen für den konkreten Job einen Antrag bei der Ausländerbehörde stellen müssen. Diese Unwägbarkeiten reduzieren sowohl bei den Geflüchteten als auch bei den Unternehmen die Motivation, höherwertige und längerfristige Beschäftigungsverhältnisse anzustreben. Eine sichere Perspektive ist aber sowohl für die Geflüchteten als auch für die Arbeitgeber eine zentrale Voraussetzung, um überhaupt sinnvolle Strategien für die Aufnahme einer regulären bzw. nachhaltigen Beschäftigung zu entwickeln oder etwa in Ausbildung zu investieren (Aumüller 2016; Degler und Liebig 2017; Wiedner et al. 2018).

Hinzu kommen Probleme, mit denen Geflüchtete sozusagen im Verlauf der Jobsuche konfrontiert sind.<sup>12</sup> Diese lassen sich prinzipiell danach unterscheiden, ob es sich um institutionell oder individuell begründete Hemmnisse handelt. Die Bedeutung institutioneller Hürden lässt sich allerdings in ihrer Gesamtheit nicht aus der Zahl diesbezüglicher Problemnennungen erkennen. Die aufenthaltsrechtlichen Unsicherheiten werden von den Betroffenen unter Umständen als systemimmanent akzeptiert und nicht unbedingt als Ursache ihrer Probleme empfunden, etwa wenn Unternehmen auf eine Bewerbung nicht antworten, sie ablehnen oder die Jobcenter von vornweg Geflüchtete von bestimmten Angeboten und Maßnahmen ausschließen.

Insgesamt betrachtet rangiert an vorderster Stelle der Hemmnisse ein individuelles Defizit, die „ungenügenden Deutschkenntnisse“. Dies sehen zwei Drittel (64 %) als hemmend an. Erst mit einigem Abstand wird am zweithäufigsten (zu 29 %) als Problem erkannt, nicht zu wissen, wie man hierzulande eine Beschäftigung sucht. Über ein Viertel (26 %) erkennt als Hürde beim Arbeitsmarktzugang, keinen zertifizierten Berufsabschluss vorweisen zu können. Viele Betroffene könnten ein solches Manko eigentlich auch als Folge einer institutionell geschaffenen Hürde verstehen. Ein weiteres Viertel der Befragten sieht ein (institutionelles) Hemmnis ferner darin, dass die Unternehmen aufgrund von Unklarheiten bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis verunsichert sind. Fast gleich groß ist der Anteil derer, die darüber klagen, dass sie keine Rückmeldung auf Bewerbungen bekommen. Erst danach folgen Hemmnisse, die sich aus der Unzulänglichkeit des konkreten Arbeitsangebots (Höhe des Lohns oder Art der Tätigkeit) ergeben. Betreuungsprobleme (Kind, Eltern) sieht nur ein Zehntel der Befragten, die Frauen allerdings zu einem Viertel. Die Häufigkeit mancher Problemnennungen, wie etwa in Bezug auf die Kommunikation mit Fallmanagern, ist allerdings auch im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme bestimmter Unterstützungsangebote zu sehen.<sup>13</sup>

Da anzunehmen ist, dass die jeweiligen Strategien und Erfahrungen mit den verfügbaren Kompetenzen variieren, sollte auch hier wieder zwischen einzelnen Qualifikationsgruppen unterschieden werden (*Tabelle 4*). Dabei deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Problemeinschätzungen auch teilweise mit den angestrebten Tätigkeiten und der jeweiligen Urteilsfähigkeit schwanken. So

---

12 Betrachtet werden nur Personen, die aktiv nach einer abhängigen Beschäftigung suchen.

13 Die Nutzung und Bewertung diverser Angebote wurde ebenfalls erhoben, kann hier jedoch aus Platzgründen nicht berücksichtigt werden.



Probleme bei der Arbeitsuche nach Qualifikation					
	Kein formaler Abschluss			Formaler Abschluss	
	keine Ausbildung	Berufliche Ausbildung	Studium an Hochschule	Berufliche Ausbildung	Studium an Hochschule
	%				
<b>Institutionelle Hemmnisse:</b>					
Arbeitgeber verunsichert wegen Arbeitserlaubnis	22,1	29,2	23,1	24,4	32,2
Abschlüsse (noch) nicht anerkannt	6,4	9,7	7,7	19,2	24,1
Kommunikationsprobleme mit Fallmanager	9,0	8,3	10,3	10,3	11,5
<b>Individuelle Hemmnisse:</b>					
Keine formalen Zertifikate/ Abschlüsse	27,7	38,9	17,9	30,8	11,5
Deutschkenntnisse noch ungenügend	63,3	61,1	56,4	66,7	70,1
Muss für Kind, Eltern oder Partner sorgen	12,0	6,9	10,3	9,0	9,2
Weiß nicht, wie man in Deutschland sucht	30,0	31,9	20,5	39,7	19,5
Keine Rückmeldung auf Bewerbungen	19,9	27,8	33,3	24,4	32,2
Angebotene Arbeit passt nicht zu mir	13,1	19,4	17,9	21,8	24,1
Angebotene Arbeit gegen Glaubensregeln	2,2	1,4	5,1	1,3	3,4
Angebotenes Gehalt zu niedrig	16,5	19,4	25,6	17,9	16,1
Andere Probleme	11,6	8,3	10,3	11,5	16,1
Anmerkung: Die angegebenen Werte entsprechen dem Anteil der Befragten in den Qualifikationsgruppen, für die das entsprechende Problem in ihrer eigenen Meinung die Jobsuche erschwert.					

Tabelle 4:  
Probleme bei der  
Arbeitsuche nach  
Qualifikation

sind es eher diejenigen mit formaler Qualifikation, insbesondere mit Hochschulabschluss, die ihre Deutschkenntnisse selbstkritisch als Hemmnis im Zugang zum Arbeitsmarkt erkennen (67 % bzw. 70 %); wohl auch deshalb, weil sie komplexere Aufgaben und entsprechend höhere Anforderungen zu erwarten haben. Und natürlich ist diese Gruppe auch eher vom Problem der Nicht-Anerkennung von Abschlüssen betroffen. Zwischen einem Fünftel und einem Viertel sieht hierin ein Hemmnis. Bemerkenswert ist ferner, dass ein Drittel der akademisch Gebildeten vor dem Problem steht, dass potenzielle Arbeitgeber verunsichert sind, wenn es um die Arbeitserlaubnis geht.

Insgesamt hat die Dringlichkeit bestimmter Zugangsprobleme auch damit zu tun, inwieweit die Möglichkeiten, einen Job zu suchen, überhaupt bewusst bzw. bekannt geworden sind. Die mit mehr Wissen ausgestatteten Hochschulabsolventen nutzen auch ein breiteres Spektrum an Suchwegen, weshalb sie manche Hemmnisse eher erkennen. Höhere Qualifikationen verringern also nicht per se die Probleme bei der Suche nach einem Job, wenngleich die Bessergebildeten am

Ende etwas erfolgreicher sind. Dennoch erscheint erstaunlich, dass Personen, die einen sekundären Berufsabschluss besitzen, häufiger (40 %) nicht wissen, wie man sich hierzulande bewirbt. All dies weist darauf hin, dass Initiativen zur Höher- und Nachqualifizierung von Geflüchteten nicht ausreichen, um den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern. Der Abbau oder die Kompensation der identifizierten Hemmnisse ist eine unverzichtbare Zusatzaufgabe, die gesonderte Unterstützung, insbesondere intensive Beratung und Informationen erfordert.

## 5. Fazit und Ausblick

Insgesamt betrachtet lässt sich feststellen, dass die seit 2014 in Baden-Württemberg aufgenommenen Geflüchteten mit zunehmender Aufenthaltszeit stärker am Arbeitsmarkt Fuß fassen. Doch ist ihre Eingliederung derzeit noch stark von Teilzeitarbeit, Unterbeschäftigung, Qualifizierung und der Teilnahme an Maßnahmen gekennzeichnet. Je nachdem, welche Arbeitsverhältnisse berücksichtigt und welche Untergruppen bei der Berechnung ausgeschlossen werden, bewegt sich die Beschäftigungsquote zwischen 9 % und 37 %. Bezieht man jegliche Form von Arbeit sowie auch alle Befragten ohne Arbeitserlaubnis ein, ist ein Viertel der Geflüchteten (26 %) erwerbstätig. Insgesamt sind also noch erhebliche politische und administrative Anstrengungen nötig, um die Zahl an Beschäftigten und die Güte ihrer Arbeitsverhältnisse zu erhöhen.

Hierfür sind einige günstige Voraussetzungen vorhanden. Sie ergeben sich aus den individuellen Potenzialen der Menschen mit Fluchtbiografie, die es zu nutzen oder auch zu mobilisieren gilt. Dazu zählt die hohe Erwerbsneigung der Geflüchteten, begleitet von dem Umstand, dass sie überwiegend sehr jung sind. Fast neun von zehn Nichterwerbstätigen suchten zum Befragungszeitpunkt aktiv nach einer Arbeit oder haben dies künftig vor, falls sie arbeiten dürfen. Diese Motivation geht mit einer hohen Flexibilität einher, was die Art der Arbeit, die Orientierung auf Branchen oder die Bereitschaft zur räumlichen Mobilität betrifft. Allerdings kann dieses Potenzial nur dann zur Deckung des Fachkräftebedarfs oder Besetzung von Mangelberufen dienen, wenn sich Geflüchtete entsprechend qualifizieren. Daher ist für die weiteren Stufen der Integration am Arbeitsmarkt von maßgeblicher Bedeutung, dass zwei Drittel der Geflüchteten eine sehr hohe Bereitschaft zeigen, sich durch Aus- und Weiterbildung auf diese Herausforderungen vorzubereiten. Weitere Potenziale stehen in Verbindung mit non-formalen und informellen Kompetenzen, darunter vor allem die im Herkunftsland erworbenen nicht zertifizierten beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Arbeits- und Selbstständigkeitserfahrung, die bislang kaum berücksichtigt werden.

Der Ausschöpfung dieser Potenziale stehen jedoch viele institutionell und individuell begründete Hemmnisse entgegen. Die größten institutionellen Hürden resultieren aus den Unwägbarkeiten hinsichtlich der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, die sowohl Geflüchtete als auch Unternehmen daran hindern, in nachhaltige und höherwertige Beschäftigungsverhältnisse oder in Ausbildung zu investieren. Hemmnisse in der Kooperation mit Arbeitsmarktinstitutionen lassen sich indirekt auch aus dem Befund ableiten, dass Geflüchtete eher über soziale Beziehungen und eigene Aktivitäten zu Arbeit kommen als über die zuständigen Vermittlungsstellen. Auf individueller Ebene werden ausdrücklich mangelnde Deutschkenntnisse und die unzureichenden Qualifikationen als Sperren im Zugang zum Arbeitsmarkt genannt. Dies ist auch gleichzeitig ein zentrales Ergebnis unserer mul-



tivariaten Datenanalyse: Soweit Geflüchtete Zugang zu Arbeit haben, lässt er sich (unter Kontrolle einer Vielzahl anderer Einflussfaktoren) insbesondere durch gute Deutschkenntnisse und eine zertifizierte berufliche oder akademische Bildung erklären. Hier ist allerdings entscheidend, dass nur ein Viertel der Geflüchteten über einen formalen bzw. zertifizierten Berufsabschluss verfügt. Dies liegt vor allem daran, dass sie aus Ländern kommen, in denen berufliche Bildung „on the job“ und nicht über Curricula vermittelt wird. Im berufsfachlich strukturierten deutschen Arbeitsmarkt sind Zertifikate jedoch von hoher Bedeutung. Aber selbst diejenigen, die eine formale Qualifikation vorweisen können, sind häufig mit dem Problem der Anerkennung ihres Abschlusses konfrontiert.

In mehrfacher Hinsicht können die Ergebnisse unserer Befragung dazu beitragen, problem- und zielgruppenorientierte Maßnahmen zu entwickeln, um den Prozess der beruflichen Eingliederung von Geflüchteten zu optimieren. Nur wenige Wochen nach Abschluss der Befragung lassen sich noch keine weitreichenden Handlungsempfehlungen formulieren. Allerdings bilden die Befunde eine empirisch gesicherte Grundlage, um die Notwendigkeit folgender Maßnahmen zu unterstreichen, die im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs debattiert werden: Hierzu zählen die Verringerung der Komplexität des Asylverfahrens zur Erhöhung der Rechts- und Planungssicherheit sowohl bei Geflüchteten als auch bei Betrieben, die Ausweitung der Informations- und Beratungsangebote zu den beruflichen Optionen am deutschen Arbeitsmarkt, die Verbesserung der Möglichkeit, frühzeitig und flächendeckend an Integrations- und Sprachkursen teilzunehmen, deren Verzahnung mit beruflicher Nach- und Weiterqualifizierung, die Erweiterung und Intensivierung der Anerkennungsberatung sowie die Verbreitung und Verfeinerung von Kompetenzfeststellungsverfahren. Bei allem könnte die Schlagkraft und Reichweite der institutionellen Arbeitsvermittlung weiter verbessert werden, zum Beispiel durch eine engere Zusammenarbeit der örtlichen Arbeitsagentur mit den Betreuenden in den Unterkünften oder deren intensive Fortbildung in arbeitsmarkt-relevanten Themen. Von zentraler Bedeutung sind zudem Maßnahmen, die geeignet sind, die Eigenaktivitäten und Aspirationen der Geflüchteten in gezielter Form aufzugreifen und zu verstärken, wozu auch die Implementation von Gründungsberatung in die Angebote der Regelinstitutionen zählt, um das hohe Maß an Selbstständigkeitserfahrung zu verwerten. Wichtig erscheint ferner die Stärkung zivilgesellschaftlicher Initiativen sowie die Förderung von Aktivitäten zur Vernetzung der Geflüchteten untereinander und mit relevanten privaten Akteuren vor Ort.

Für die Ausgestaltung von Maßnahmen liefern die Befragungsergebnisse wichtige steuerungsrelevante Informationen, etwa über die soziale Struktur der jüngeren Fluchtkohorte. Aber vor allem wurden erstmals auch die Wahrnehmungen, Erwartungen und Bestrebungen der Geflüchteten empirisch quantitativ erforscht. Dies ermöglicht es, Maßnahmen sowohl problem- als auch stärker zielgruppenorientiert zu entwickeln, wozu etwa die in diesem Bericht vorgenommene Differenzierung nach Qualifikationsgruppen dient.

Auffällig ist bei allem, dass sich die persönlichen Einschätzungen der Geflüchteten hinsichtlich der Herausforderungen in wesentlichen Teilen mit denen der Kammern oder Unternehmen (Arbeitgeberbefragungen)<sup>14</sup> decken. Dies ist eine wichtige Erkenntnis, da sie Befürchtungen entgegenwirkt, die Geflüchteten würden ihre Situation nicht realistisch einschätzen und daher ungenügend

---

14 Siehe die bereits erwähnte Unternehmensbefragung von OECD, DIHK und BMAS (Degler und Liebig 2017).



reagieren. Zugleich ist dieses Einvernehmen eine wichtige Voraussetzung, um mit den Akteuren am Arbeitsmarkt zu gemeinsamen Lösungen zu kommen.

## 6. Literatur

Aumüller, Jutta (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Bach, Stefan; Brücker, Herbert; van Deuverden, Kristina; Haan, Peter; Romiti, Agnese und Weber, Enzo (2017): Fiskalische und gesamtwirtschaftliche Effekte: Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): IAB-Kurzbericht 2.

Bähr, Sebastian; Beste, Jonas und Wenzig, Claudia (2017): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II: Hemmnisse abbauen und Potenziale nutzen. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): IAB-Kurzbericht 23.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016): Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017): Das Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2018): Das Bundesamt in Zahlen 2017. Asyl. Nürnberg.

Bonin, Holger (2014): Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum deutschen Staatshaushalt. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Bonin, Holger und Rinne, Ulf (2017): Forschungsbericht 481: Machbarkeitsstudie zur Durchführung einer Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge. Bonn: IZA.

Boockmann, Bernhard; Hirschfeld, Heidi; Klee, Günther; Knirsch, Christiane; Lücke, Matthias; Puhe, Henry; Scheu, Tobias; Späth, Jochen und Stöhr, Tobias (2017): Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen? Abschlussbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Tübingen, Bielefeld und Kiel.

Brücker, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungspolitik. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Brücker, Herbert; Rother, Nina und Schupp, Jürgen (Hrsg.) (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Sirries, Steffen und Vallizadeh, Ehsan (2017): IAB Zuwanderungsmonitor Mai 2017. Nürnberg.

Büschel, Ulrike; Daumann, Volker; Dietz, Martin; Dony, Elke; Knapp, Barbara und Strien, Karsten (2015): Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention: Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB. 10/2015. IAB-Forschungsbericht.

Degler, Eva und Liebig, Thomas (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Paris: OECD.

Dustmann, Christian und Görlach, Joseph-Simon (2016): The economics of temporary migrations. In: Journal of Economic Literature 54, S. 98 – 136.

Esser, Hartmut (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen, Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Granovetter, Mark (1995): Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Chicago: University of Chicago press.

Gutschow, Katrin und Jörgens, Julia (2018): Herausforderungen bei der Einführung von Verfahren zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens in Deutschland. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) BIBB-Report 1.

Hohendanner, Christian (2018): Zur Einschränkung befristeter Arbeitsverträge im Koalitionsvertrag. In: IAB-Forum. URL: <https://www.iab-forum.de/zur-einschraenkung-befristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/?pdf=6769>. Erschienen am 12.2.2018.

ifm Refugee Sample BW: Working in Germany 2018. Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim

Liebau, Elisabeth und Salikutluk, Zerrin (2016): Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss. In: DIW Wochenbericht 35, 2016. S. 732 – 740.

Rosenfelder, Lydia (2018): Positive Überraschung. Flüchtlinge in Arbeit. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. URL: <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/jeder-vierte-fluechtling-hat-mittlerweile-einen-job-15619908.html>. Erschienen am 3.6.2018.

Söhn, Janina und Marquardsen, Kai (2016): Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Nr. 484: Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2017): Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland. Eine Studie des SVR-Forschungsbereichs und der Robert Bosch Stiftung, Berlin.



Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): Fachserie 1 Reihe 4.1, 2016. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/Erwerbsbeteiligung/Bevoelkung.html>. Download vom 30.8.2018.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2018): Asylbewerberzugang nach Baden-Württemberg und Deutschland seit 1974. URL: <https://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/MigrNation/Asylbewerber.jsp>. Download vom 25.6.2018.

Stoewe, Kristina (2017): Bildungsstand von Geflüchteten: Bildung und Ausbildung in den Hauptherkunftsländern. In: Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): IW-Report 37.

Tagesschau (2018): Migranten auf dem Arbeitsmarkt - Jeder vierte Flüchtling hat einen Job. URL: <https://www.tagesschau.de/inland/fluechtling-arbeitsmarkt-103.html>. Erschienen am 31.5.2018.

Thränhardt, Dietrich (2015): Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Wiedner, Jonas; Salikutluk, Zerrin und Giesecke, Johannes (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen. State of Research Papier 7, Verbundprojekt, Flucht: Forschung und Transfer. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien.



## Impressum

Der GesellschaftsReport BW wird herausgegeben vom  
Ministerium für Soziales und Integration  
Baden-Württemberg  
Else-Josenhans-Straße 6  
70173 Stuttgart

Tel.: 0711 123-0  
Internet: [www.msi-bw.de](http://www.msi-bw.de)

### Autoren

Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim  
Carina Hartmann, Dr. René Leicht, Dr. Christoph Sajons.

### Redaktion

Katrin Böttinger

### Layout/Satz

Andrea Mohr

### Copyright-Hinweise

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart, 2018

### Fotonachweis Titelbild

Scusi / Fotolia

### Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

**Missbräuchlich** ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

**Erlaubt** ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.